# 婚、丧假管理制度

来源：网络 作者：清幽竹影 更新时间：2025-06-29

*第一篇：婚、丧假管理制度假期规定第一条 休假公司正式员工可享受下列假期：1、国家法定假日：国家法定节假日按国家有关规定执行。2、年假（1）连续工作满24个月以上的，享受带薪年休假。（2）累计工作满2年不满10的，年休假为5天；已满10年不...*

**第一篇：婚、丧假管理制度**

假期规定

第一条 休假

公司正式员工可享受下列假期：

1、国家法定假日：国家法定节假日按国家有关规定执行。

2、年假

（1）连续工作满24个月以上的，享受带薪年休假。

（2）累计工作满2年不满10的，年休假为5天；已满10年不

满20年的，年休假为10天；已满20年的，年休假为15天；

（3）年假需提前15天申请，经行政部门确认后，送有权限主

管签名交行备案。

第二条 请假

员工请假分八种：病假、事假、婚假、丧假、扩理假、产假、哺乳假、工伤假。

1、病假：

（1）凭医院就诊证明，填写《请假申请表》报部门管理经理；

（2）病假超过10天（含），入院治疗的享受60%的基本工资

待遇；

2、事假：

员工请假，要提前填写《请假申请表》报部门主管审批。当日工资全额扣除，不足半天按半天计算；

3、婚假：

（1）早婚假期为3天，晚婚10天

“第三十条 男满25周岁、女满23周岁初次结婚的为晚婚，已婚妇女满23周岁后怀孕生育第一个子女的为晚育。

职工晚婚的，婚假增加7日;晚育并领取《独生子女父母光荣证》的，产假增加60日，男方护理假为15日。休假期间工资照发，福利待遇不变。

农村村民晚婚、晚育的，应当给予相应待遇。”——辽宁省人口与计划生育条例(2025年1月13日辽宁省第十届人民代表大会常务委员会第二十三次会议修订)

4、丧假

（1）根据原国家劳动总局、财政部《关于国营企业职工请婚丧假

和路程假问题的规定》,国有企业职工的直系亲属死亡时,企业应该根据具体情况,酌情给予职工1—3天的丧假。直系亲属包括父母、配偶和子女。如果职工死亡的直系亲属在外地,需要职工本人去外地料理丧事的,企业应该根据路程远近,另外给予职工路程假。职工在休丧假和路程假期间,企业均应当照常

发放职工的工资。职工在途中的车船费等,由职工本人自理。目前国家还没有对非国有企业职工婚假作出具体规定。员工填写《请假申请表》报部门主管经理、行政部门审批。

（2）旁系亲属亡故，给予丧假1天，手续同上；

（3）休丧假期间薪资不受影响；

（4）含公休节假日

5、产假

（1）怀孕的女员工，在劳动时间内进行产前检查，算作劳动时间。

（2）需提供区县级以上医院出生证明和计划生育证明。

（3）女员工分娩时，非晚育顺产90天，非晚育难产120天；晚育

顺产120天，晚育难产135天，连续计算（含公休节假日）；产假期间只发放基本工资。

（4）符合计划生育规定且已领取独生子女证（或明确只生一胎）

者，员工在子女出生后三个月内将《独生子女证明》报行政部门，公司将致贺金200元。

（5）女员工怀孕不满4个月流产时应当根据医院的意见给予7天的产假；女员工怀孕4个月以上流产时，给予15天产假；产假期间只发放基本工资；

（6）公司转正员工享有此假；

（7）婚假与产假不能连休；

6、陪产假；

转正男员工在女方产假期间可享受5天带薪假期（不含公休节

假日）

7、哺乳假：

员工生育后，婴儿一周岁内享有哺乳时间。每日两次，每次半小时（包括人工喂养），亦可将两次授乳时间合并使用；

8、工伤假：

（1）凡在工作是因发生事故而造成的工伤，要持医院证明，连同部门局面报告及分析意见，按总经理确定处理；最长期限为1年，连续计算，含公休节假日；

（2）责任在本人的，按病假处理；

（3）医疗费用符合医疗保险报销条件者，由医疗保险报销；

（4）不含公休节假日；

第三条 请假手续

1、请假以半天为单位；

2、请假应有工作代理人；

3、请假必须至少提前1天填写“请假单”，经部门经理签字后

交予行政备案。如请假假期超过2天（含）者，需由总经理签字。

4、如因突发事件或急病无法事先请假者，须以如电话等方式

迅速向部门经理报告，并于当天由代理人输请假手续。

**第二篇：有关山东婚丧假规定**

婚产假规定

一、国家、省有关婚假规定：

根据《婚姻法》以及《计划生育条例》的规定：

1、按法定结婚年龄(女20周岁，男22周岁)结婚的，可享受3 天婚假。

2、符合晚婚年龄(女23周岁，男25周岁)的，可享受晚婚假15天(含3天法定婚假)。

3、结婚时男女双方不在一地工作的，可视路程远近，另给予路程假。

4、在探亲假(探父母)期间结婚的，不另给假期。

5、婚假包括公休假和法定假。

6、再婚的可享受法定婚假，不包括第三项路程假，不能享受晚婚假。

《山东省人口与计划生育条例》第四章奖励与社会保障第三十条：男女双方晚婚的，除国家规定的婚假外，增加婚假十四日。

二、国家、省、市有关产假规定：

1、《劳动法》第62条规定：“女职工生育享受不少于90天的产假”。

女职工享有产假,假期为90天, 其中产前休假15天＋产后休假75天。难产的,增加产假15天。多胞胎生育的,每多生育一个婴儿,增加产假15天。女职工怀孕流产的,所在单位应当根据医务部门的证明,给予一定时间的产假。女职工怀孕不满4个月流产时,给予15天至30天的产假;怀孕满4个月以上流产者,给予42天产假。

2、《山东省人口与计划生育条例》规定, 已婚妇女年满二十三周岁妊娠生育第一个子女的为晚育。女方晚育的，除国家规定的产假外，增加产假六十日，并给予男方护理假七日。增加的婚假、产假、护理假，视为出勤，工资照发，福利待遇不变。3、2025年4月18日，国务院审议并原则通过了《女职工劳动保护特别规定(草案)》，草案将女职工生育享受的产假由90天延长至98天。也就是说，山东晚育女职工将可享受至少158天假期。

三、关于二胎产假

合法的二胎，女职工产假为９０天，其中产前休假１５天。难产的，增加１５天。多胞胎生育的，每多生育１个婴儿，增加产假１５天。

**第三篇：婚丧假**

工资集体协商是一项系统工程，既要整合资源形成合力，又要细分程序做实每一环节。

目前，全区大约有11万户企业，其中涉及工资集体协商综合性或专项性合同的有2万多户，签过工资协议的仅有7000多户。

产假：女职工产假为90天，其中产前休假15天，难产的，增加产假15天；多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假15天。

女职工怀孕流产的，根据医务部门的证明，妊娠不足4个月的，产假为15天至30天；妊娠4个月以上的，产假为42天。

晚育的女职工（24岁），除享受国家规定的产假外，增加奖励假30天，不休奖励假的，给予女职工一个月工资的奖励。

婚假：职工达到法定结婚年龄，可持结婚证申请3天有薪婚假，晚婚的（男满25岁周岁，女满23周岁）增加奖励假7天。应一次性使用。

丧假：职工的直系亲属（父母、子女、配偶）以及岳父母去逝，给予3天有薪丧假。

探亲假：职工工作满一年以上，与配偶不住在一起，又不能在公休假日团聚的，可以享受探望配偶假一次，假期为30天。职工与父母都不住在一起的，又不能在公休假日团聚的，可以享受探望父母的待遇，未婚职工探望父母，每年给假期一次20天；已婚职工探望父母，每四年给假一次20天，探亲假不含路程时间。公假：职工子女家长会及有拆迁办出据证明的拆迁假按公假对待。

根据《婚姻法》以及《计划生育条例》的规定，职工结婚可享受以下待遇：

(一)婚假：

1、按法定结婚年龄(女20周岁，男22周岁)结婚的，可享受3 天婚假。

2、符合晚婚年龄(女23周岁，男25周岁)的，可享受晚婚假15天(含3天法定婚假)。

3、结婚时男女双方不在一地工作的，可视路程远近，另给予路程假。

4、在探亲假(探父母)期间结婚的，不另给假期。

5、婚假包括公休假和法定假。

6、再婚的可享受法定婚假，不能享受晚婚假。

(二)婚假期间工资待遇：在婚假和路程假期间，工资照发。

国家劳动法规定：丧假：有3天有薪假，婚假:正常有3天有薪假，晚婚者有13天有薪假。产假：只限女性，有90天有薪假。

工资集体协商工作培训

目录



一、概念



二、工资集体协商的指导思想和基本思路



三、为什么要进行工资集体协商



四、工资集体协商内容



五、工资集体协商形式



六、工资集体协商原则



七、工资集体协商步骤



八、工资集体协商影响因素



九、我国及我区工资集体协商工作进行如何？



十、结束语

工资集体协商工作概念

工资集体协商是指职工代表与用人单位代表依法就企业内部工资分配制度、工资分配形式、工资支付办法、工资标准等事项进行平等协商，在协商一致的基础上签订的专项集体合同。

 所谓工资协议，是指专门就工资事项签订专项集体合同。

 主体：工资集体协商主体是用人单位和本单位职工。

指导思想和基本思路

指导思想：坚持以邓小平理论和《三个代表》重要思想为指导，全面贯彻落实科学发展观，逐步建立“市场机制调解、企业自主分配、职工协商共决、政府监督指导”的企业工资分配格局，正确妥善处理各方利益关系，依法保障职工参与工资分配和获取合理劳动报酬的权益，实现劳动关系双方互利共赢，共享改革发展的成果，促进企业持续稳定健康发展，在推进全面建设小康社会、构建社会主义和谐社会中发挥积极作用。

 基本思路：积极稳妥，有序推进；结合实际，突出重点；先点后面，先易后难，先

简后繁。

目的 为什么要进行工资集体协商

1、工资是涉及到企业和职工双方共同利益的问题，是劳动关系的核心内容。

2、科学发展观的核心是以人为本，劳动者的主体地位，创造精神要得到尊重，要推动实现体面劳动。实现劳动关系双方互利互赢，共创和谐企业，确保广大职工共享和谐社会。

3、开展工资集体协商是适应社会主义经济市场的要求，竖立以人为本的科学发展观，建立现代企业制度，维护职工经济利益和保障企业合法权益，促进劳动关系稳定，建立社会主义和谐社会的需要。

工资集体协商内容



1、工资标准、工资分配制度和工资分配形式。



2、职工工资水平及其调整幅度。









3、最低工资标准。

4、奖金、津贴、补贴分配方式。

5、工资发放时间和支付方法。

6、基本社会保险（五险一金）缴纳方法。



7、职工加班加点及在法定节假日、婚丧假、产假等国家规定的假期工作或参加社会

活动的工资待遇。



8、变更解除工资协议的程序。



9、试用期及病事假等期间的工资待遇。



10、双方认为应当协商约定的其他事项。

工资集体协商的形式

形式分为三类：

1、企业工资集体协商

2、区域性工资集体协商

3、行业性工资集体协商

工资集体协商原则



1、遵守法律、法规、规章及国家有关规定。



2、相互尊重、平等协商。



3、诚实守信、公平合作。



4、兼顾双方合法权益。



5、不得采取过激行为。

工资集体协商步骤

 主要分为五个步骤，十六个规范动作：

第一步，产生代表：产生协商代表；确定首席代表；聘请代表；培训协商代表。

第二步，启动邀约：在广泛、深入了解职工和企业相关情况的基础上提出协商邀约；邀约答复；向上级工会报告。

第三步，协商准备：搜集各方面意见；准备协商材料；确定协商重点；进行协商沟通。

第四步，正式协商：履行集体协商程序；发生分歧不能解决时申请协调，已利早达成共识。

第五步，审议审查：职工（代表）大会审议通过工资专项集体合同方案；双方首席代表签字；（10日内由用人单位将合同文本一式三份）报送劳动部门审查；（劳动部门收到文本15日内未提出异议的）工资集体合同（协议）生效执行，协商代表应与5日内将生效的工资集体合同及时向本方全体人员公布。

工资集体协商影响因素

 内部因素：企业效益、企业劳动生产率、企业人工成本、企业职工工资总额、企业

职工平均工资水平、劳动者的不同状况。

 外部因素：当地政府发布的工资指导线、劳动力市场工资指导价位、本地区同行业

同类企业职工平均工资水平、本地区城镇居民消费价格指数及利率、税率以及汇率的变动情况。

中国工资集体协商工作进行及取得的成果？

 目前中国劳动关系总体和谐平稳。

目前，全国31个省（区、市）都不同程

度的开展了工资集体协商工作。

成就：

1、推动企业建立起新的工资集体

协商机制，增加了职工收入。

2、促进了企业和地方经济发展。

3、促进了劳动关系的和谐稳定，推进了社会

主义和谐社会建设。

4、增强了工会组织的影响力和凝聚力。

内蒙古自治区内工资集体协商工作开展情况

在2025年7月召开的中华全国总工会十五届四次执委会议上，中华全国总工会主席王兆国同志发表的重要讲话中提出“两个普遍”，即：依法推动企业普遍建立工会组织，依法推动企业普遍开展工资集体协商。

 呼和浩特在2025年开始建立解决三方关系机制（劳动关系三防机制）。

工会劳动行政部门工商联

2025年10月11-12日，全区工资集体协商经验交流会在包头召开。我区要在3年内（2025年至2025年）基本完成企业工资集体协商的全面覆盖。

提出《党委领导、政府主导、工会力推、多方协同 》十六字方针，工作格局。谢谢大家！

**第四篇：新劳动法婚丧假的规定1**

新劳动法婚丧假的规定

根据《国务院关于职工探亲待遇的规定》(国发[1981]36号)规定,在国家机关、人民团体和全民所有制企业、事业单位工作的职工享受探亲假待遇;集体所有制企业、事业单位职工的探亲待遇,由各省、自治区、直辖市人民政府根据本地区的实际情况自行规定。关于以上用人单位职工享受探亲假的条件和探亲假工资、路费待遇等问题,国发〔1981〕36号文件和1981年4月8日财政部发布的《关于职工探亲路费的规定》等文件作了具体规定。另外,国家对归侨、侨眷职工和台胞、台属职工出境探亲,公派出国留学人员探亲,国际职员配偶出国探亲,也都作了规定。《外商投资企业劳动管理规定》规定外商投资企业职工“享受国家规定的节假日、公休假日、探亲假、婚丧假、女职工产假等假期。”不过,目前国家还没有对外商投资企业及其他非公有制企业职工的探亲假作出具体规定。婚假和奖励婚假，根据原国家劳动总局、财政部《关于国营企业职工请婚丧假和路程假问题的规定》(1980年2月20日发布)的规定,国有企业职工本人结婚时,企业应该根据具体情况,酌情给予1—3天的婚假。如果夫妻双方不在同一地方工作,一方需要去对方所在地点结婚,企业还应该根据实际需要,另外给予职工路程假。在职工休婚假和路程假期间,企业应该照发工资。职工在路途中的车船费等,全部由职工自理。目前国家还没有对非国有企业职工婚假作出具体规定。

根据一些省、自治区、直辖市颁布的计划生育条例规定,包括国有企业在内的任何企业的职工结婚,如果属于晚婚的,可以享受奖励婚假。

丧 假

根据原国家劳动总局、财政部《关于国营企业职工请婚丧假和路程假问题的规定》,国有企业职工的直系亲属死亡时,企业应该根据具体情况,酌情给予职工1—3天的丧假。直系亲属包括父母、配偶和子女。如果职工死亡的直系亲属在外地,需要职工本人去外地料理丧事的,企业应该根据路程远近,另外给予职工路程假。职工在休丧假和路程假期间,企业均应当照常发放职工的工资。职工在途中的车船费等,由职工本人自理。目前国家还没有对非国有企业职工婚丧假作出具体规定。

**第五篇：伤、病、产、婚、丧假待遇**

光大司 [2025]10号

重庆光大产业有限公司

关于职工伤、病、产、婚、丧假待遇的规定

(2025年12月修订)

一、职工因工负伤在停工治疗期间，按本人伤前12个月平均工资额计发工资。

二、职工患病（含非因工负伤）停工治疗期间，按当年重庆市最低工资标准，分比例计发其病假工资：

（一）、病假6个月以内（含6个月）：

1、在本企业连续工龄1—5年（含5年）的，按80%计发；

2、在本企业连续工龄6—10年（含10年）的，按90%计发；

3、在本企业连续工龄10年以上的，按100%计发。

（二）、病假6个月以上：

1、在本企业连续工龄1—5年（含5年）的，按70%计发；

2、在本企业连续工龄6—10年（含10年）的，按75%计发；

3、在本企业连续工龄10年以上的，按80%计发。

（三）、职工享受病假待遇，必须凭企业定点医院或国家正规医疗机构出具的诊疗证明。凡弄虚作假，开假证明病休的，一经查实，按旷工处理。

三、职工直系亲属（父、母、配偶、子女）死亡，享受丧假1-5天，无固定工资的，按当年重庆市最低工资标准计发丧假工资。

四、职工按法定婚龄结婚，可享受婚假3-5天，晚婚（男女双方按法定婚龄各推迟三周岁以上）可增加婚假10天。无固定工资的，按当年重庆市最低工资标准计发婚假工资。

五、女职工生育假及其待遇，按国家生育保险有关规定执行。晚育产假期间，男方可享受护理假3-7天。无固定工资的，按当年重庆市最低工资标准计发护理假工资。

六、国家法定节日，应尽量保证职工休假，确因特殊情况需要职工加班的，应经部门主要领导批准，并按当年重庆市最低工资标准的3倍计发加班工资。

本规定从2025年1月1日起执行。公司以前的有关规定与本规定不一致的，按本规定执行。本规定执行之前已按原规定办理完结的，一律有效。

重庆光大产业有限公司 2025年12月16日

抄送：董事长、公司各位领导

重庆光大产业有限公司办公室

2025年12月16日印发（共印15份）

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！